



ECIJA

Abril 2020

Guía post Covid-19: 40 preguntas para empresarios, empleados y autónomos

Informe laboral

www.ecija.com

A continuación, se recogen las 40 preguntas laborales más frecuentes para empresarios, autónomos y empleados en el entorno post Covid-19. El análisis aborda los siguientes ámbitos laborales:

- A. Reincorporación al trabajo tras el fin del estado de alarma
- B. Teletrabajo
- C. Vacaciones y pagas extra
- D. Permiso retribuido recuperable
- E. Contratos temporales
- F. Expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE)
- G. Procedimientos administrativos y judiciales
- H. Prestaciones

A) REINCORPORACIÓN AL TRABAJO TRAS EL FIN DEL ESTADO DE ALARMA

1. ¿Puede negarse algún trabajador a acudir al centro de trabajo por miedo al contagio?

Una vez se levante el estado de alarma y si los profesionales tienen obligación de reincorporarse a sus puestos de trabajo, no podrán negarse a acudir al centro de trabajo si no existe una razón justificada de riesgo grave e inminente (por ejemplo, que existan casos positivos en la empresa), ya que podrían ser sancionados disciplinariamente o ser despedidos por ausencia injustificada o baja tácita. No obstante, pueden pedir a la empresa que cumpla con los protocolos de seguridad en el trabajo que, para la vuelta a la actividad, se puedan acordar.

2. ¿Tiene obligación el empresario de hacer test de COVID-19 a todas las personas empleadas cuando se incorporen a su puesto de trabajo?

No. Siguiendo las recomendaciones de la OMS, el Ministerio de Sanidad ha anunciado que está trabajando en un proyecto con el fin de realizar test rápidos de diagnóstico para la detección del coronavirus a toda la población.

No obstante, el procedimiento de actuación actual frente a casos de infección por el coronavirus, indica que las pruebas para la detección solo se realizan en las siguientes situaciones:

- Personas con un cuadro clínico de infección respiratoria aguda que se encuentre hospitalizada o que cumpla criterios de ingreso hospitalario.
- Personas con un cuadro clínico de infección respiratoria aguda de cualquier gravedad que pertenezca a alguno de los siguientes grupos:
 - (i) personal sanitario y sociosanitario.
 - (ii) otros servicios esenciales.
- Personas especialmente vulnerables que presenten un cuadro clínico de infección respiratoria aguda independientemente de su gravedad, tras una valoración clínica individualizada.



No obstante, se recomienda consultar con el servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

3. Si algún trabajador da positivo en el test de COVID-19, ¿qué medida tiene que adoptar la empresa?

El trabajador tendrá que acudir al médico para que le sea expedido el parte de baja y desde ese momento tendrá que aislarse en su domicilio hasta la superación de la enfermedad. Además, deberá darse parte al Servicio de PRL para que realice el protocolo que convenga y remita las recomendaciones o medidas a adoptar, entre las que previsiblemente estará la evaluación de posibles contagios de personas que hayan estado en contacto con el empleado o empleada que ha dado positivo. Hay que recordar que la infección por coronavirus se considera enfermedad común y le es de aplicación toda la normativa para estos supuestos.

4. En la oficina, a corto plazo, y sin perjuicio de las medidas específicas que pueda ordenar el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ¿qué medidas generales debe adoptar la empresa de manera inmediata?

Actualmente no existe ninguna norma legal que obligue a los empresarios a adaptar los puestos de trabajo frente a la crisis del COVID-19. Sin embargo, el empresario está obligado a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo, por lo que resulta conveniente implementar todas las medidas de seguridad posibles para minimizar el riesgo de contagio, consultando con el departamento de Prevención de Riesgos Laborales. Así mismo, la Guía de Buenas Prácticas en los Centros de Trabajo incluye determinadas medidas que debe adoptar la empresa como la adaptación del puesto de trabajo y el abastecimiento de geles desinfectantes o guantes y mascarillas, cuando fuese necesario. No es imprescindible usar mascarilla durante la jornada laboral si el tipo de trabajo no lo requiere y si es posible respetar la distancia interpersonal.

5. ¿Puede el empresario exigir un certificado de inmunidad al coronavirus?

No. El empresario no puede obligar a un trabajador a presentar un comprobante médico para tener conocimiento de si tiene COVID-19 o cualquier otra patología ni tampoco someterse a esta clase de control médico.

El deber de vigilancia del empresario que establece el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales no hace necesaria una prueba que certifique que el trabajador no es positivo en Covid-19. Las únicas excepciones al principio de voluntariedad que exceptúa del carácter voluntario del reconocimiento médico son los siguientes supuestos:

- a. Cuando el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- b. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.



- c. Cuando la obligatoriedad esté establecida en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En estos supuestos el empresario estará habilitado a realizar el test por sus propios medios, garantizando el respeto a la privacidad y resto de derechos fundamentales del trabajador.

6. ¿La empresa debe incorporar al 100% de la plantilla al centro de trabajo o la incorporación debe ser progresiva y planificada?

Acorde a la Guía de Buenas Prácticas en los Centros de Trabajo, emitida por el Ministerio de Sanidad, la reanudación de la actividad debe guiarse por el principio de minimización del riesgo, evitando aglomeraciones y asegurando la distancia interpersonal recomendada. Se recomienda establecer un horario escalonado, en la medida de lo posible, contemplando posibilidades de redistribución de tareas y/o teletrabajo. Se puede consultar la guía completa [aquí](#).

7. ¿Necesita la empresa un informe de su servicio de prevención de riesgos laborales o de su mutua para que sus trabajadores se incorporen a sus puestos de trabajo?

De acuerdo con el [Procedimiento de Actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición del SARS-CoV-2](#), emitido por el Ministerio de Sanidad, el servicio sanitario del SPRL debe evaluar la presencia de personal trabajador especialmente sensible en relación a la infección de coronavirus SARS-CoV-2, establecer la naturaleza de especial sensibilidad de la persona trabajadora y emitir informe sobre las medidas de prevención, adaptación y protección. Para ello, tendrá en cuenta la existencia o inexistencia de unas condiciones que permitan realizar el trabajo sin elevar el riesgo propio de la condición de salud de la persona trabajadora.

B) TELETRABAJO

8. Cuando finalice el estado de alarma, ¿la empresa tiene obligación de mantener el teletrabajo?

Será voluntario y con carácter preferente. El Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo ha establecido una prórroga del artículo 5, carácter preferente del trabajo a distancia, durante dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la Disposición Final décima Real Decreto-ley 8/2020. No obstante, en atención a las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno en relación con lo establecido en el presente precepto. Por tanto, no existe obligación por parte de la empresa, sino carácter preferente.

9. El registro horario, ¿cómo se hará con el teletrabajo?



Se mantiene la obligación de fichar durante el estado de alarma. La empresa debe facilitar la herramienta para documentar el registro, por tanto, si en el centro de trabajo se contaba con tornos o registro mediante sistemas de huella, en la modalidad de teletrabajo la empresa deberá contar con una plataforma que permita el registro de la jornada de manera diaria.

10. ¿Y para las personas con cargas familiares?

El Real Decreto-ley 15/2020, asimismo, ha establecido una prórroga de lo establecido en el artículo 6, derecho de adaptación del horario y reducción de jornada, durante dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la DF décima Real Decreto-ley 8/2020. Igualmente, y en atención a las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno en relación con lo establecido en el presente precepto.

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción cuando concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

11. Si los trabajadores llevan tiempo teletrabajando y, ahora, con las nuevas medidas de prórroga de esta forma de prestación de servicios piden que la empresa sufrague los gastos de conexión a internet: ¿está el empresario obligado a ello?

La regla general es que el empresario debe hacerse cargo tanto de los medios como de los gastos que genere el desarrollo de la actividad laboral, pero lo ideal es que todas las implicaciones económicas se definan al comienzo de la prestación de servicios.

Así mismo, hay que revisar lo que dice el contrato de trabajo o el convenio colectivo aplicable, si se pronunciase al respecto. Además, deberá tenerse en cuenta si el teletrabajo supone un coste adicional para el trabajador o no. Por ejemplo, si el trabajador va a realizar sus funciones desde su casa con carácter regular o permanente, y no dispone de una conexión a internet adecuada, "el empresario sí debería sufragar los costes necesarios para tener una buena conexión". Es posible establecer un acuerdo distinto entre la empresa y los empleados.

C) VACACIONES Y PAGAS EXTRA

12. ¿Pueden solicitar los trabajadores las vacaciones de Semana Santa una vez reincorporados y al no haberlas disfrutado por estar en ERTE?

No. Conforme a nuestra normativa, el calendario vacacional se ha fijar permitiendo conocer las fechas de vacaciones con dos meses de antelación, al menos, del comienzo de su disfrute. Una vez fijada dicha fecha, solo es posible una modificación si



existe un acuerdo entre el trabajador y el empresario. Por tanto, si ya ha pasado este plazo, el trabajador ya no tiene derecho a modificar las fechas de disfrute.

Como tiene establecida la jurisprudencia de nuestros tribunales (por todas, Sentencia del TSJ, Sala de lo Social, en su Sentencia núm. 112/2007 de 21 marzo), *“El artículo 40.2 de la Constitución Española, reconoce el derecho a las vacaciones periódicas retribuidas y el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores reitera ese reconocimiento, si bien establece que el período de disfrute de las mismas se fijará de común acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad, en su caso, con lo establecido en los Convenios Colectivos y que el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa de modo que cada trabajador pueda conocer, con dos meses de antelación, el comienzo del disfrute de las mismas. Siendo, ésta, la normativa de aplicación no cabe admitir que la sentencia recurrida incurra en las infracciones jurídicas que se denuncian en este motivo de casación, por cuanto, establecido el calendario vacacional en la empresa demandada recurrida, al mismo, han de atenderse tanto esta última como la totalidad de la plantilla de la empresa.”*

CASO PARTICULAR: si el trabajador solicitó y le fueron autorizados días de vacaciones que había generado para su disfrute durante la Semana Santa, podrá disfrutarlos posteriormente. Si se trata de días que el empresario otorga a sus empleados (por ejemplo, ampliar los días libres a toda la Semana Santa), el disfrute de estos días no es exigible. Hay que tener en cuenta que, en caso de que la empresa aplique un ERTE de reducción de jornada, las vacaciones se devengarán de forma proporcional a la jornada reducida.

13. ¿Puede la empresa obligar a sus empleados a que se tomen las vacaciones, ya que en agosto va a haber más actividad que ahora?

No. Si la empresa ha recurrido a un procedimiento de ERTE, sus empleados no podrán disfrutar de sus vacaciones durante este periodo, si no que deberán disfrutarlas posteriormente. Igualmente, si la empresa no se encuentra en un procedimiento de ERTE pero ve reducida su actividad, no puede obligar a las personas trabajadoras a disfrutar de sus vacaciones ya que, el **artículo 38.2 del Estatuto** destaca que *“el periodo o periodos de su disfrute se fijará en común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones”*. Además, *“el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute”*. También es posible que la empresa llegue a un acuerdo con sus empleados.

14. Los trabajadores se preguntan qué va a pasar con la paga de verano: ¿existe obligación de pagarla entera? ¿Y la de Navidad?

Sí, las pagas o gratificaciones extraordinarias son un derecho reconocido en Estatuto de los Trabajadores en el artículo 31:

“El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los



trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades".

No obstante, durante el tiempo que el trabajador se vea afectado por un **ERTE de suspensión temporal de contrato de trabajo**, no genera ni vacaciones ni la parte proporcional de las pagas extras.

D) PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

15. ¿Puede la empresa obligar a los trabajadores a que devuelvan los días de disfrute del permiso retribuido recuperable cuando el empresario quiera?

No. La empresa y la representación de las personas trabajadoras -o, de no existir esta, la comisión sindical o la comisión ad hoc regulada en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores- deberán negociar en un periodo de consultas de duración máxima de 7 días, con el objetivo de regular el sistema de recuperación de las horas de trabajo no prestadas con ocasión de la aplicación de este permiso.

En todo caso el procedimiento de recuperación de horas tendrá los límites relacionados con las normas imperativas en materia de jornada (descanso diario y semanal previstos en la ley y el convenio colectivo, jornada máxima anual, etc.) y el respecto a los derechos elementales de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, específicamente mediante un preaviso mínimo respecto del inicio de las horas de jornada a recuperar, recuperación que se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020, salvo pacto previo (negociación) y consulta a la Autoridad Laboral.

16. ¿Puede la empresa obligar a los trabajadores a que la devolución de los días del permiso retribuido recuperable los recupere el año que viene?

El Gobierno estipuló que estos días debían devolverse antes del 31 de diciembre de 2020, salvo pacto previo (negociación) y consulta a la Autoridad Laboral.

E) CONTRATOS TEMPORALES

17. Los contratos temporales suspendidos, ¿los puedo dar por finalizados una vez reanudada la actividad?

Según las normas de aplicación de los ERTE por fuerza mayor, para aquellos trabajadores temporales que se les haya afectado por estos expedientes, la suspensión de contratos temporales supone la interrupción del cómputo de su duración. Finalizado el ERTE, el cómputo se reanudará como si tal periodo no hubiera existido, y la empresa sólo podrá entender finalizados los contratos a la finalización de este periodo de alargamiento (no al inicialmente aplicable).



18. Si un contrato temporal quedó paralizado por fuerza mayor debido a la crisis del COVID-19, y durante el estado de alarma ha acumulado el plazo para convertirse en indefinido, ¿hay que hacer la conversión obligatoriamente?

No. Durante el periodo del estado de alarma se interrumpe el cómputo de su duración. Una vez se levante el estado de alarma, el cómputo se reanudará como si dicho periodo no hubiera existido.

F) EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

19. ¿Tiene la empresa que comunicar al SEPE la finalización del ERTE?

El ERTE por fuerza mayor finalizará cuando lo haga el estado de alarma, salvo que el Gobierno alargue dichos Expedientes de Regulación Temporal de Empleo en determinados sectores como la hostelería, restauración, comercio, etc. El ERTE por causas objetivas se adecuará a la situación coyuntural que se pretende superar, y para ello el empresario ha debido de establecer una fecha fin. En estos casos no se requiere comunicación al SEPE.

Si, como consecuencia de la vuelta de actividad normal, las empresas quieren finalizar el ERTE antes de lo establecido, deben comunicarlo al SEPE y, con ello, la baja en la prestación de todos los trabajadores y trabajadoras afectados por suspensión o reducción de jornada. Con el fin de facilitar los trámites, el SEPE ha publicado una [guía básica](#) y un [modelo de formulario](#) para comunicar el fin definitivo del ERTE.

20. ¿Pueden los trabajadores impugnar el ERTE una vez terminada su aplicación?

Sí. El trabajador de forma individual, de forma colectiva, o incluso la autoridad laboral puede impugnar el ERTE:

- Impugnación individual: todos los trabajadores afectados podrán impugnar la decisión del empresario. El plazo será de 20 días hábiles desde que se les notifique individualmente esta decisión (artículo 138 LRJS).
- Impugnación colectiva: los representantes de los trabajadores podrán acudir al procedimiento de conflicto colectivo exclusivamente cuando el número de afectados por las medidas supere los umbrales establecidos en el artículo 51.1 del ET [Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores o treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores]. En este caso, las demandas individuales que se pudieran haber iniciado quedarán paralizadas y se estará al resultado de la demanda de conflicto colectivo. El plazo también será de 20 días hábiles que se iniciarán desde la notificación de la decisión empresarial a los representantes de los trabajadores (STS de 21 de febrero de 1997, STS de 29 de mayo de 1997 y STS de 22 de julio de 1999, ratificada por la STSJ de Cataluña de 15 de febrero de 2013).



- Impugnación por la Autoridad Laboral: la decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo. Esta vía, cuando el ERTE ha finalizado por constatación de la causa de fuerza mayor o por silencio administrativo positivo, no será probable.

21. Si una empresa trabaja por proyectos o tiene un aumento imprevisto en la carga de trabajo y necesita contar con parte de la plantilla afectada por un ERTE antes de que finalice el efecto de este, ¿cómo puede hacerlo?

Dependiendo de la situación, la empresa tendrá que actuar de distinta forma:

- Si se trata de un empleado que está en suspensión y se le quiere incorporar al 100%, se puede realizar una desafectación, comunicándolo a la autoridad laboral. Con el fin de facilitar los trámites, el SEPE ha publicado una guía básica y un modelo de formulario para comunicar las bajas de los trabajadores en las prestaciones del SEPE.
- Si se trata de un empleado que está en suspensión y se le quiere incorporar a una jornada reducida respecto a su jornada original, la empresa tendría que presentar nuevo ERTE.
- Si se trata de un trabajador que está afectado con una reducción de jornada y pasa a una reducción de jornada mayor o menor, la empresa tendría que presentar nuevo ERTE.

22. Si a una empresa le concedieron un ERTE por fuerza mayor, pero desafectó a varias personas por necesidades temporales, ¿puede volver a afectarles?

No. Para los casos de fuerza mayor, al ser requisito legal la aprobación por parte de la autoridad laboral de la situación de fuerza mayor, las medidas que habilita a emprender esa autorización son las que se comunicaron, y, por lo tanto, para afectar a nuevos trabajadores habría que iniciar un nuevo ERTE.

23. ¿Puede la Inspección de Trabajo en los próximos meses cambiar el silencio positivo y comunicar que no había causa de fuerza mayor en ese ERTE?

No. Dado que la ley establece que el silencio administrativo es positivo, la resolución que se emita posteriormente sólo puede confirmar este extremo ya que, de lo contrario existiría inseguridad jurídica y sería un acto administrativo anulable.

24. Si ya ha finalizado el ERTE, pero hay un rebrote de contagio y vuelven a dictarse medidas de confinamiento, ¿puede la empresa acogerse a un nuevo ERTE por fuerza mayor?

Actualmente no se encuentra prevista esa posibilidad, sin perjuicio de la aprobación de una nueva norma que habilitara estos ERTEs por fuerza mayor posteriores al estado de alarma, como ya hizo el Real Decreto-Ley 8/2020.



25. Si la empresa no puede reanudar inmediatamente su negocio, ¿se entiende prorrogado el ERTE que está aplicando a sus trabajadores?

No. La duración máxima del ERTE por fuerza mayor (artículo 28 del Real Decreto Ley 8/2020) será la que dure el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y sus posibles prórrogas. No obstante, cuando finalice, es posible encadenar un nuevo ERTE por causas objetivas de forma consecutiva, siempre que exista una justificación para ello y se cumplan los requisitos legales, pero si no lo hace, no se entiende prorrogado el ERTE.

Si la empresa optó por un ERTE por causas objetivas, estipuló una fecha de finalización a la cual debe ceñirse o modificarla si lo considera necesario.

No obstante, se está anunciando por el Gobierno posibles prórrogas de los ERTE para una reanudación escalonada de la actividad, así que habrá que estar a nueva normativa que pudiera aprobarse al efecto.

26. En su caso, ¿puede pedir la empresa alguna otra medida colectiva de ERTE en esa fase posterior a la crisis?

En caso de haber tramitado un ERTE por fuerza mayor, cuya duración está vinculada a la finalización del estado de alarma, y no poder reanudar la actividad una vez el estado de alarma deje de estar vigente, se podrá tramitar un ERTE por causas objetivas, sin perjuicio de que el Gobierno autorice la duración de los ERTEs por fuerza mayor más allá de la duración del estado de alarma.

27. ¿Se puede plantear un ERTE en empresas que lleven a cabo actividades esenciales?

Sí. El Real Decreto-ley 15/2020 ha establecido en su disposición final octava una modificación del artículo 22.1 Real Decreto-ley 8/2020, habilitando la posibilidad de plantear ERTEs en empresas que lleven a cabo actividades esenciales.

28. ¿Tiene el empresario alguna exoneración de cuotas a la Seguridad Social en un ERTE por causas objetivas?

No. A diferencia de los ERTE por fuerza mayor, a los ERTE por causas objetivas no se les aplica la exoneración de pagos a la seguridad social prevista para los primeros, sin perjuicio de que el Gobierno apruebe una nueva norma en la que se establezcan otros beneficios, dada la excepcionalidad de la situación.

29. Si la empresa negoció un ERTE por causas objetivas y se eligieron tres representantes de la plantilla, ¿mantienen su condición de representantes legales de los trabajadores cuando se reanude la actividad?

No. Se trata de una comisión *ad hoc*, es decir, sus representantes son elegidos con el único fin de negociar las condiciones del ERTE por causas productivas.



30. En el ERTE de fuerza mayor se incluyó, por error, en el listado de afectados a una persona que ya no estaba de alta en la empresa, ¿pueden obligar al empresario a devolver todas las ayudas percibidas por este error?

En caso de detectar un error, es obligación de la empresa de comunicarlo al organismo competente, y respecto a cualquier tipo de reclamación por parte de la Administración, habrá que valorar las condiciones del error (buena fe, n.º de personas afectadas, gravedad del error, etc.) para confirmar si el empresario está obligado a la devolución de todas las ayudas percibidas.

31. ¿Puede la Inspección de Trabajo pedir explicaciones a una empresa sobre las medidas que adoptadas durante el estado de alarma?

Sí. El Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, desarrolló un régimen sancionador adaptado a las circunstancias actuales con la implementación de los mecanismos de control y sanción necesarios que eviten comportamientos fraudulentos en la percepción de las prestaciones. En el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo se refuerzan estos mecanismos de control y sanción. Concretamente, se regula la sanción de los comportamientos de las empresas que presenten solicitudes que contengan falsedades e incorrecciones en los datos facilitados y se establece una responsabilidad empresarial que implica la devolución, por parte de la empresa, de las prestaciones indebidamente percibidas por sus trabajadores y trabajadoras, cuando no medie dolo o culpa de estos.

G) PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y JUDICIALES

32. ¿Qué plazo (administrativo) queda descontando del estado de alarma para una reclamación ante la Administración?

Deberá tener en cuenta los días que ya habían transcurrido hasta que se decretó el estado de alarma (14 de marzo), reanudándose el plazo una vez finalice este estado.

33. ¿Qué ocurre con los juicios que había durante el estado de alarma y de los que no se han tenido noticias, pero no se han celebrado?

El Consejo General del Poder Judicial ha acordado la suspensión de las actuaciones judiciales y de los plazos procesales en todo el territorio nacional garantizando los servicios esenciales de la Administración de Justicia. Una vez finalice el estado de alarma, se recibirán nuevas citaciones de los juicios que se han suspendido por el estado de alarma.

34. Realización de despidos antes del estado de alarma, de los que no se recibió la impugnación de los trabajadores: ¿han perdido sus plazos para impugnar y se entiende que los despidos han quedado firmes?



No. Los plazos administrativos y judiciales se encuentran paralizados por la situación actual del estado de alarma por lo que, una vez levantado este estado, se reanudará el plazo de 20 días hábiles que los trabajadores tienen para impugnar el despido, descontando los días que transcurrieron desde el despido y hasta el 14 de marzo.

H) PRESTACIONES

35. Si la empresa no se ha acogido a un ERTE y ha despedido a algunos trabajadores, ¿tendrán derecho al paro en cualquier caso?

Los beneficios de la prestación regulada en el Real Decreto-ley 8/2020 es extraordinaria, y es únicamente aplicable a las personas afectadas por un ERTE de suspensión o reducción. Por lo tanto, estas personas despedidas sólo tendrán derecho a la prestación por desempleo si hubieran cotizado un mínimo de 360 días, en los 6 últimos años.

36. Unos días antes de decretarse el estado de alarma un trabajador causó baja voluntaria en su empresa, tras 5 años de servicios, al haber sido contratado en una nueva empresa. Para su sorpresa, tras 8 días de alta, la empresa le comunican la extinción del contrato por no superar el período de prueba. ¿Tiene derecho al desempleo?

Sí. El artículo 22 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo establece que estarán en situación legal de desempleo las personas trabajadoras que vean extinguida su relación laboral durante el periodo de prueba a instancia de la empresa producida a partir del 9 de marzo de 2020.

37. Si un trabajador ha causado baja voluntaria en su última relación laboral, antes de decretarse el estado de alarma, al tener un compromiso firme de contrato laboral con otra empresa, y esta le comunica que no le va a incorporar por causa de la crisis derivada del COVID-19, ¿tiene derecho al desempleo?

Sí. El artículo 22 del Real Decreto-ley 15/2020 también establece que estarán en situación legal de desempleo las personas trabajadoras que visto extinguida su relación laboral voluntariamente desde el 1 de marzo por tener una oferta laboral en firme que no ha llegado a materializarse como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19.

38. Si un trabajador está contratado a tiempo parcial y es afectado por un ERTE como consecuencia del COVID-19, pero mantiene otro trabajo a tiempo completo en otra empresa sin afectación por ERTE, ¿se puede solicitar la prestación por desempleo por la jornada dejada de trabajar?

No. El hecho de mantener un trabajo a tiempo completo es una de las incompatibilidades que impide el derecho a la prestación por desempleo. Por tanto, no podrá acceder a las prestaciones por desempleo.

39. ¿Tienen derecho a la prestación contributiva por desempleo los trabajadores fijos-discontinuos?



Sí. El Real Decreto-ley 15/2020 refuerza la protección de las trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos, ampliando lo regulado en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, a aquellas personas que no hayan podido reincorporarse a su actividad en las fechas previstas, como consecuencia del COVID-19 y que:

- a) Disponiendo de periodos de ocupación cotizada suficiente, no cumplen el requisito de situación legal de desempleo; o
- b) No pueden acceder a la prestación por desempleo por carecer del periodo de cotización necesario para acceder a dicha prestación.

40. Para los autónomos que tenían de plazo hasta el mes de junio 2019 para realizar la opción por alguna mutua colaboradora con la Seguridad Social para la gestión de determinadas prestaciones de Seguridad Social, pero no lo solicitó y ahora tiene que realizar de forma masiva la solicitud de cese de actividad: ¿puede realizar la opción ahora?

Sí. La Disposición adicional décima del Real Decreto-ley 15/2020 prevé que, en el plazo de tres meses desde la finalización del estado de alarma, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos deberán ejercitar la opción establecida en el artículo 83.1.b) LGSS o por una mutua regulada en el artículo 17 Real Decreto-ley 8/2020.

Transcurrido dicho plazo sin formalizar el correspondiente documento de adhesión se entiende que ha optado por la mutua con mayor número de trabajadores autónomos asociados en la provincia del domicilio del interesado, con efecto desde el primer día del segundo mes siguiente a la finalización del plazo de tres meses. El INSS comunicará a dicha mutua los datos del trabajador autónomo que sean estrictamente necesarios.

ECIJA



Proyecto más innovador
Mejor Firma de
Economía Digital



Entre las 20 Firmas
más innovadoras
de Europa



Banda 1 en TMT por
Chambers and
Partners y Legal 500

THE LAWYER
2019

Mejor Firma en TMT
de Europa



Mejor Firma de
Tecnología de España

Torre de Cristal
Pº de la Castellana, 259C
28046 Madrid